

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
22/2781

Oslo
20.10.22

LM

Høringsuttalelse til forslag til endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven mv. for å sikre arbeidstakere tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår – gjennomføring av direktiv (EU) 2019/1152

Det vises til departementets høringsbrev av 29. juni 2022 med høringsfrist 20. oktober 2022.

Innledning

Dagens arbeidskontrakter er relativt kortfattede og viser i stor grad til lov, tariffavtaler og administrative bestemmelser som personalhåndbok eller internpolicy i den enkelte virksomhet. Rederiforbundet mener dagens bestemmelser og praksis ivaretar formålet med direktivet og balanserer partenes behov på en god måte.

Kort oppsummert mener Rederiforbundet at flere av forslagene:

- Går unødvendig lenger enn direktivet
- Svekker tariffavtalenes verdi og incentivene for organisering og å inngå tariffavtale
- Vil kunne føre til at arbeidstakere vil kunne bli stilt dårligere enn i dag
- Griper unødig og betydelig inn i arbeidsgivers styringsrett
- Virker prosess- og konfliktdrivende
- Bidrar til unødig merarbeid for arbeidsgiver

Nærmere kommentarer:

Aml § 10-3 nytt andre ledd om varsling ved uforutsigbart arbeidsmønster

Det er foreslått nye begreper og svært strenge krav til angivelse av arbeidstid. Etter Rederiforbundets syn fremstår disse uklare og vanskelige å praktisere. For våre medlemmer er det behov for fleksibilitet. Det vil være tilfeller hvor det er behov for rask arbeidskraft. Både på offshore og rigg vil det eksempelvis kunne oppstå behov for endret arbeidstid på relativt kort varsel. Det kan være vanskelig å forutse slike endringsbehov allerede ved inngåelsen av arbeidsavtalen. Det er heller ikke klart hvor skillet mellom helt eller overveiende (u)forutsigbart arbeid skal gå.



Uansett forutsetter Rederiforbundet at foreslått endring ikke innskrenker adgangen til kollektivt å avtale annen frist gjennom sentral tariffavtale eller lokal særavtale.

Departementet vurderer å oppstille i loven at arbeidstaker har rett til å avvise arbeid uten negative følger, dersom det ikke er varslet i tråd med § 10-3 andre ledd 1. punktum. Dette mener vi er unødvendig. Både arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven verner arbeidstaker mot negative følger. Vi vurderer at direktivets art. 10 og 17 alt er ivarettatt. Det vises til arbeidsmiljølovens § 15-7, 2 A-4, 2 A-1, 4-3, 4-3 tredje ledd og kap.13.

Aml § 14-6 (1) Minimumskrav til innhold i skriftlig arbeidsavtale og henvisning til lov, forskrift eller tariffavtale.

h) endring om å legge til fremgangsmåte ved opphør og formkrav til oppsigelser

Rederiforbundet støtter ikke forslaget. Dette er sikret i gjeldende bestemmelser, jf. aml §§ 15-4 andre ledd bokstav c og 15-14 andre ledd for hhv. oppsigelse og avskjed. Dersom en likevel velger å endre § 14-6 første ledd bokstav h bør det klargjøres hva som anses som tilstrekkelig henvisning for å unngå at det blir administrativt krevende for virksomhetene.

i) Nytt tillegg om at de ulike komponentene skal angis særskilt (lønn, tillegg og godtgjøringer)

Forslaget oppstiller en plikt for arbeidsgiver til å opplyse om ulike ytelser og institusjoner som mottar bidrag fra arbeidsgiver, men ingen plikt til å detaljere vilkår i arbeidsavtalen. Det vises til at direktivets foravtale inkluderer blant annet kontantytelser, naturalytelser, overtidsbetaling, bonuser og andre ytelser som arbeidstaker mottar både direkte og indirekte for sitt arbeid. Det legges videre til grunn at ulike komponenter *innenfor* de nevnte kategoriene skal angis særskilt. Det er videre lagt opp til at arbeidsgivere som supplerer med lønn på toppen av ytelser fra andre skal inkluderes, eksempelvis folketrygden.

I høringsnotatets pkt. 5.3.10 skriver departementet at opplysningene kan gis ved henvisning til de lover, *administrative bestemmelser* eller tariffavtaler som gjelder for disse forhold. Imidlertid er det ikke inntatt adgang til å henvise til administrative bestemmelser i forslag til lovbestemmelse under pkt. 5.3.11 i ny § 14-6 andre ledd, som skal gjelde informasjon nevnt i første ledd bokstavene f til k, o og p.

Rederiforbundet støtter ikke forslaget. At det i lovtekst ikke gis adgang til å henvise til administrative bestemmelser vil gi en betydelig og unødig innstramming i arbeidsgivers styringsrett. Det kan føre til at goder ansatte i dag har, og som er regulert gjennom administrative bestemmelser som fastsettes av arbeidsgiver til enhver tid, kan bli svekket eller tatt bort i sin helhet. Å oppstille krav om at opplysningene skal inn i arbeidsavtale, dersom det ikke er del av en inngått tariffavtale, vil kunne utløse krav om endringsoppsigelse dersom det oppstår behov for å justere ordninger eller endre for eksempel pensjons- og forsikringsleverandør. Slike goder og ordninger er ofte omtalt i administrative bestemmelser, gjerne kjent som en personalhåndbok, internpolicy og eller tilsvarende. Den interne policyen kan ha sin bakgrunn i virksomhetens strategi, av konkurransehensyn eller annet. Det er gjerne et dynamisk dokument som må kunne tilpasses flere forhold i virksomheten. Regelverket må balansere ulike behov på en god



måte. Det må være adgang til å henvise til de til enhver tid gjeldende administrative bestemmelser, slik det praktiseres i dag.

j) Opplysninger om arbeidstid der arbeidsmønsteret er uforutsigbarhet

Selv om det ikke anses nødvendig for å oppfylle direktivet, har departementet samtidig vurdert om pliktene knyttet til fastsettelse og informasjon om lengde og plassering av arbeidstid bør tydeliggjøres i loven. Departementet vurderer å innta en tilleggspresisering i loven som eksplisitt sier at arbeidsgivere – ved uforutsigbare arbeidstidsordninger – skal opplyse om hvilke dager og tidsrom arbeidstaker kan pålegges arbeid innenfor. Etter departementets vurdering vil en slik tydeliggjøring kunne skape klarhet og forutsigbarhet for arbeidsgivere og arbeidstakere om hva det skal opplyses om på dette området, og det vil også tydeliggjøres at arbeidstakere i utgangspunktet ikke kan pålegges arbeid utenfor disse tidspunktene.

Rederiforbundet støtter ikke departementets vurdering i at et slikt tillegg i § 14- 6 første ledd bokstav j vil bidra til større forutsigbarhet. Det er uklart hva som skal regnes som forutsigbar og uforutsigbar arbeidstid. Dette vil medføre usikkerhet både for arbeidsgivere og arbeidstakere. Begrepet *referansetimer* er også et nytt begrep som innføres, uten at det er nærmere presisert. Derfor fremstår forslaget vanskelig tilgjengelig, både å forstå og praktisere. Rederiforbundet mener det heller ikke er behov for et slikt tillegg, ettersom gjeldende § 14-6 bokstav j, sammenholdt med § 10-3 allerede oppstiller klare krav til angivelse av arbeidstidens lengde og plassering, samt vilkårene for å endre dette.

l) Ordninger for arbeid og betaling for arbeid utover avtalt arbeidstid

Departementet vurderer at gjeldende bestemmelse i § 14-6 første ledd bokstav i oppfyller direktivets krav til opplysninger om normal arbeidsdag eller uke, og krav til opplysninger om lønn og overtid. Adgangen til å pålegge overtid anses videre dekket av hovedregelen i § 14-6 som stiller krav om å opplyse om alle forhold av betydning. Departementet har likevel foreslått å tydeliggjøre arbeidsgivers plikt ved å foreslå at det tas inn i listen i § 14-6 første ledd bokstav l, i form av henvisning til ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid og lønn for dette.

Rederiforbundet støtter ikke forslaget og mener det unødig. Dersom departementet likevel foreslår en slik endring, bør det gis adgang til å henvise til administrative bestemmelser, slik som personalhåndbok og lignende.

o) Rett til kompetanse arbeidsgiver eventuelt tilbyr

Rederiforbundet viser til kommentarene knyttet til forslag om ny bokstav i) over. Virkningene vil være de samme. Det bør i § 14-6 andre ledd inkluderes adgang til å henvise til administrative bestemmelser.

p) Ytelser i regi av arbeidsgiver i forbindelse med sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon, yrkesskade og yrkessykdom, pensjon, alderdom, uførhet, arbeidsledighet og til etterlatte, samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse

Departementet viser til at det i dag ikke foreligger bestemmelser i arbeidsmiljøloven om sosiale sikringsordninger omtalt i direktivets artikkel 4, og foreslår at arbeidsgiver skal



opplyse hvem de innbetaler for ordninger til, slik som pensjonsytelser utover minstekrav, for førtidspensjon, familieytelser o.l. i tillegg til det som går utover lovkrav – slik som full dekning og forskuttering av sykelønn, familieytelser og andre ordninger som er administrert av arbeidsgiver. Forslaget innebærer at arbeidsgiver skal oppgi generelle opplysninger om hvem det innbetales til og henvise til tariffavtale, lover eller forskrifter for nærmere opplysninger om vilkår og betingelser.

I høringsnotatets pkt. 5.3.10 skriver departementet at opplysningene kan gis ved henvisning til de lover, *administrative bestemmelser* eller tariffavtaler som gjelder for disse forhold. Det er imidlertid ikke inntatt adgang til å henvise til administrative bestemmelser i forslag til lovbestemmelse i ny § 14-6 andre ledd, som skal gjelde informasjon nevnt i første ledd bokstavene f til k, o og p.

Rederiforbundet støtter ikke forslaget. Vi viser kommentarer knyttet til bokstav i) og o) og mener forslaget om sosiale sikringsordninger gir flere, uheldige utfordringer og konsekvenser for både virksomhetene og de ansatte.

(2) Informasjon kan gis ved henvisning til lov, forskrift eller tariff

Rederiforbundet viser til kommentarer ovenfor. Det er etter Rederiforbundet syn flere hensyn som taler for at det i bestemmelsen må inntas adgang til å henvise til administrative bestemmelser.

Aml 15-6 (3) Prøvetid ved fornyelse av kontrakt – og ny 15-6 (5) om ikke adgang til ny prøvetid.

Etter departementets forslag, skal prøvetiden stå i forhold til ansettelsens lengde, slik at et engasjement på seks måneder skal ha en kortere prøvetid enn seks måneder. Videre har departementet foreslått at selv ved kortere lovbestemt prøvetid enn seks måneder skal det ikke være adgang til å forlenge denne, selv om engasjementet blir forlenget.

Å kunne avslutte et dårlig fungerende arbeidsforhold med en kortere frist er en viktig sikkerhetsventil både for arbeidstaker og arbeidsgiver. Det må kunne kreves en reell mulighet til å vurdere arbeidsforholdet. Dette må særlig gjelde dersom engasjementet blir forlenget. Arbeidsgiver er uansett forpliktet til å sørge for tilstrekkelig opplæring og oppfølging i denne perioden, og vilkårene for oppsigelse etter aml § 15-6 ligger fast og er ikke foreslått endret. Rederiforbundet kan derfor ikke se at det foreligger *avgjørende* argumenter som tilsier at tiden for vurdering bør være kortere fordi engasjementet er begrenset til å være seks måneder eller kortere og støtter ikke forslaget.

Med hilsen
Norges Rederiforbund

Liv Minde, Advokatfullmektig, Avdeling Arbeidsgiver og kompetanse